

2008年12月5日
庶務課長会議・エンカレッジセミナー



森林総合研究所における

エンカレッジモデル

— 男女共同参画と女性研究者支援事業の背景 —

魅力あふれる研究所…!?



男女共同参画室

金指あや子

何故、今、女性？

女性研究者支援 ？？

本当に、エンカレッジで、、

魅力あふれる研究所？？？

1. 女性の社会的位置と日本の施策

・・・日本と韓国の共通点と相違点

2. ダイバーシティ・マネジメント

とワーク・ライフ・バランス

3. 森林総研の女性研究者と

エンカレッジモデル

- 1. 女性の社会的位置と政府の施策
…日本と韓国の共通点と相違点**
- 2. ダイバーシティ・マネジメント
とワーク・ライフ・バランス**
- 3. 森林総研の女性研究者と
エンカレッジモデル**

国際的に見た 女性の登用の 遅れ

国連人間開発報告
(2007/2008)

1. HDI(人間開発指数)

順位	国名	HDI値
1	アイスランド	0.968
2	ノルウェー	0.968
3	オーストラリア	0.962
4	カナダ	0.961
5	アイルランド	0.959
6	スウェーデン	0.956
7	スイス	0.955
8	日本	0.953
9	オランダ	0.953
10	フランス	0.952
11	フィンランド	0.952
12	米国	0.951
13	スペイン	0.949
14	デンマーク	0.949
15	オーストリア	0.948
16	英国	0.946
17	ベルギー	0.946
18	ルクセンブルク	0.944
19	ニュージーランド	0.943
20	イタリア	0.941
21	香港(中国)	0.937
22	ドイツ	0.935
41	バーレーン	0.866
42	スロバキア	0.863
43	リトアニア	0.862
44	エストニア	0.860
45	ラトビア	0.855
46	ウルグアイ	0.852
47	クロアチア	0.850
48	コスタリカ	0.846
49	バハマ	0.845
50	セーシェル	0.843
51	キューバ	0.838
52	メキシコ	0.829
53	ブルガリア	0.824
54	セントクリストファー・ネイビス	0.821
55	トンガ	0.819

2. GDI (ジェンダー開発指数)

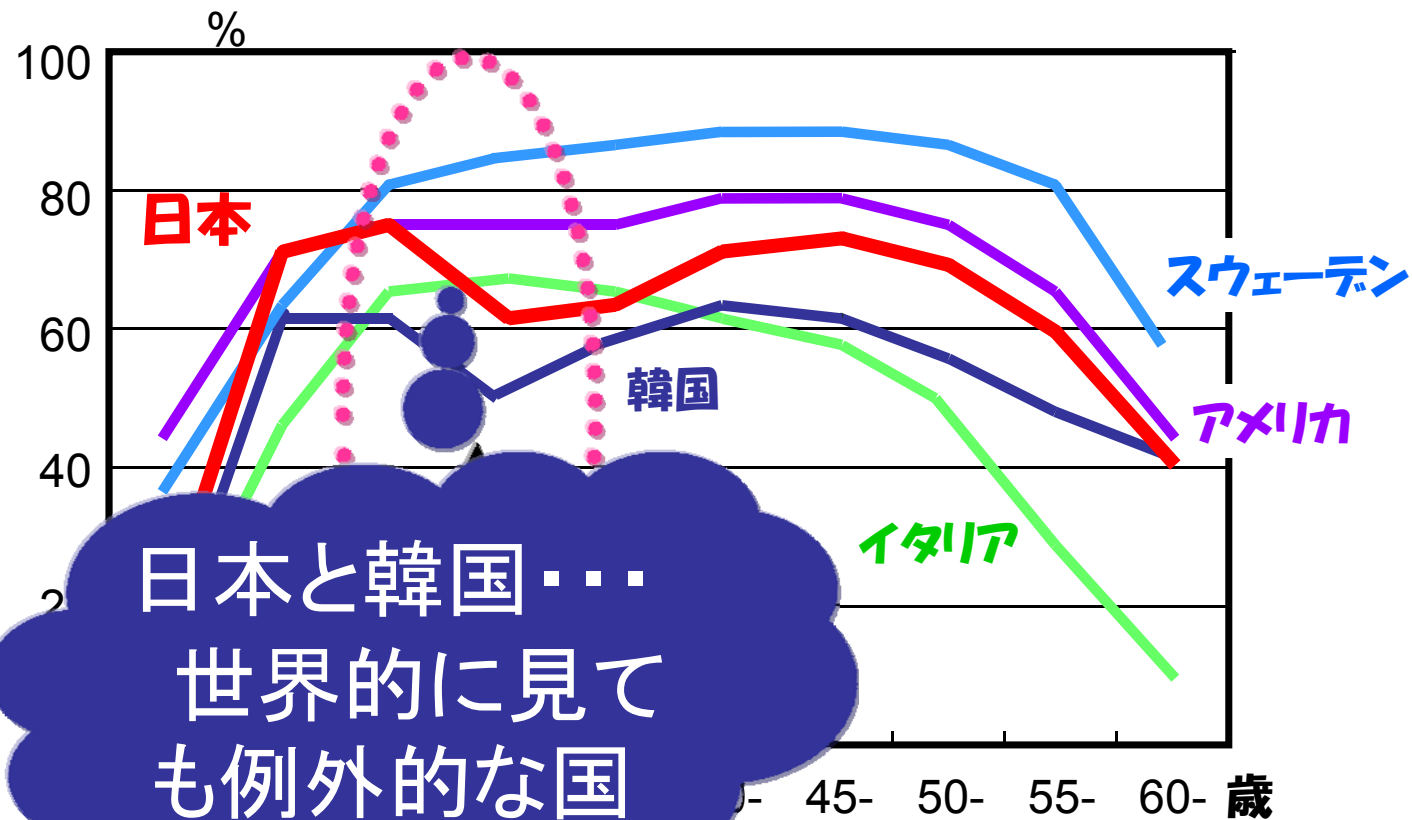
順位	国名	GDI値
1	アイスランド	0.962
2	オーストラリア	0.960
3	ノルウェー	0.957
4	カナダ	0.956
5	スウェーデン	0.955
6	オランダ	0.951
7	フランス	0.950
8	フィンランド	0.947
9	スイス	0.946
10	英国	0.944
11	デンマーク	0.944
12	スペイン	0.944
13	日本	0.942
14	ベルギー	0.940
15	アイルランド	0.940
16	米国	0.937
17	イタリア	0.936
18	ニュージーランド	0.935
19	オーストリア	0.934
20	ドイツ	0.931
21	イスラエル	0.927
22	香港(中国)	0.926
41	エストニア	0.858
42	バーレーン	0.857
43	アラブ首長国連邦	0.855
44	ラトビア	0.853
45	ウルグアイ	0.849
46	クロアチア	0.848
47	コスタリカ	0.842
48	バハマ	0.841
49	キューバ	0.839
50	ブルガリア	0.823
51	メキシコ	0.820
52	ベリーズ	0.814
53	トンガ	0.812
54	ルーマニア	0.812
55	パナマ	0.810

3. GEM (Gender Empowerment指数)

順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.910
2	スウェーデン	0.906
3	フィンランド	0.887
4	デンマーク	0.875
5	アイスランド	0.862
6	オランダ	0.859
7	ベルギー	0.850
8	オーストラリア	0.847
9	ドイツ	0.831
10	カナダ	0.820
11	ニュージーランド	0.811
12	スペイン	0.794
13	オーストリア	0.788
14	英国	0.783
15	米国	0.762
16	シンガポール	0.761
17	アルゼンチン	0.728
18	フランス	0.718
19	アイルランド	0.699
20	バハマ	0.696
21	イタリア	0.693
22	ポルトガル	0.692
41	スロベニア	0.611
42	ブルガリア	0.606
43	エクアドル	0.600
44	タンザニア	0.597
45	フィリピン	0.590
46	メキシコ	0.589
47	ホンジュラス	0.589
48	キプロス	0.580
49	パナマ	0.574
50	ハンガリー	0.569
51	モーリシャス	0.562
52	ベトナム	0.561
53	ドミニカ共和国	0.559
54	日本	0.557
55	モルドバ	0.547

----- < 中 略 > -----

日本と韓国の共通点その1:M字カーブ



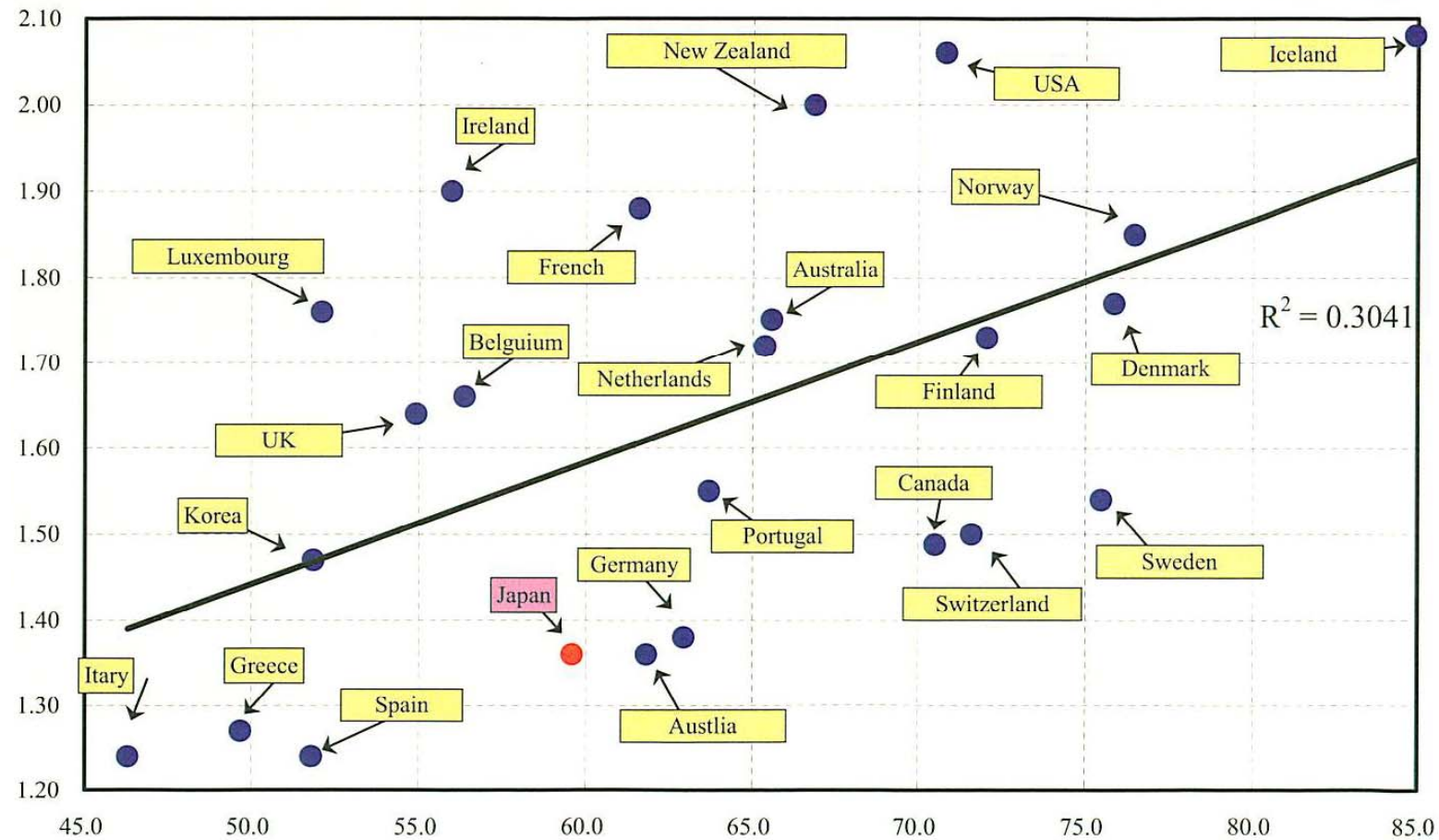
日本と韓国・・・
世界的に見ても
例外的な国

資料出所: ILO“LABORSTA”、総務省統計局「労働力調査」2003(日本のみ2004)年時データ
(注) アメリカ、スウェーデンの、「15～19歳」の欄は、「16～19歳」である。

Relationship between Female Labor Force Participation Rate and TFR

Female labor force participation rate and total fertility rate in 24 OECD countries indicate that, as of 2000, countries with more women in the labor force achieve higher total fertility rate.

合計特殊出生率



Source: "Annual Report on the State of the Formation of a Gender Equal Society"
Cabinet Office, 2005

女性の就労率

© Kuniko Inoguchi

日本と韓国の共通点その2:

ジェンダーギャップ指数(世界経済フォーラム)

	2006	2007	2008	2008年詳細			
				経済力・地位	教育	健康・寿命	政治参加
日本	80	91	98	102	82	38	107
韓国	88	97	108	110	99	107	102

日本と韓国の共通点その3: 出生率の低さ

急激な高齢化社会→質の高い労働力不足

	2005年	2007年
日本	1.26	1.32
韓国	1.08	1.26

橋本ヒロ子先生(十文字学園女子大学教授)資料(081129)より

研究者に占める女性割合の国際比較

内閣府男女共同参画白書



日本の政策における男女共同参画と女性支援

日本

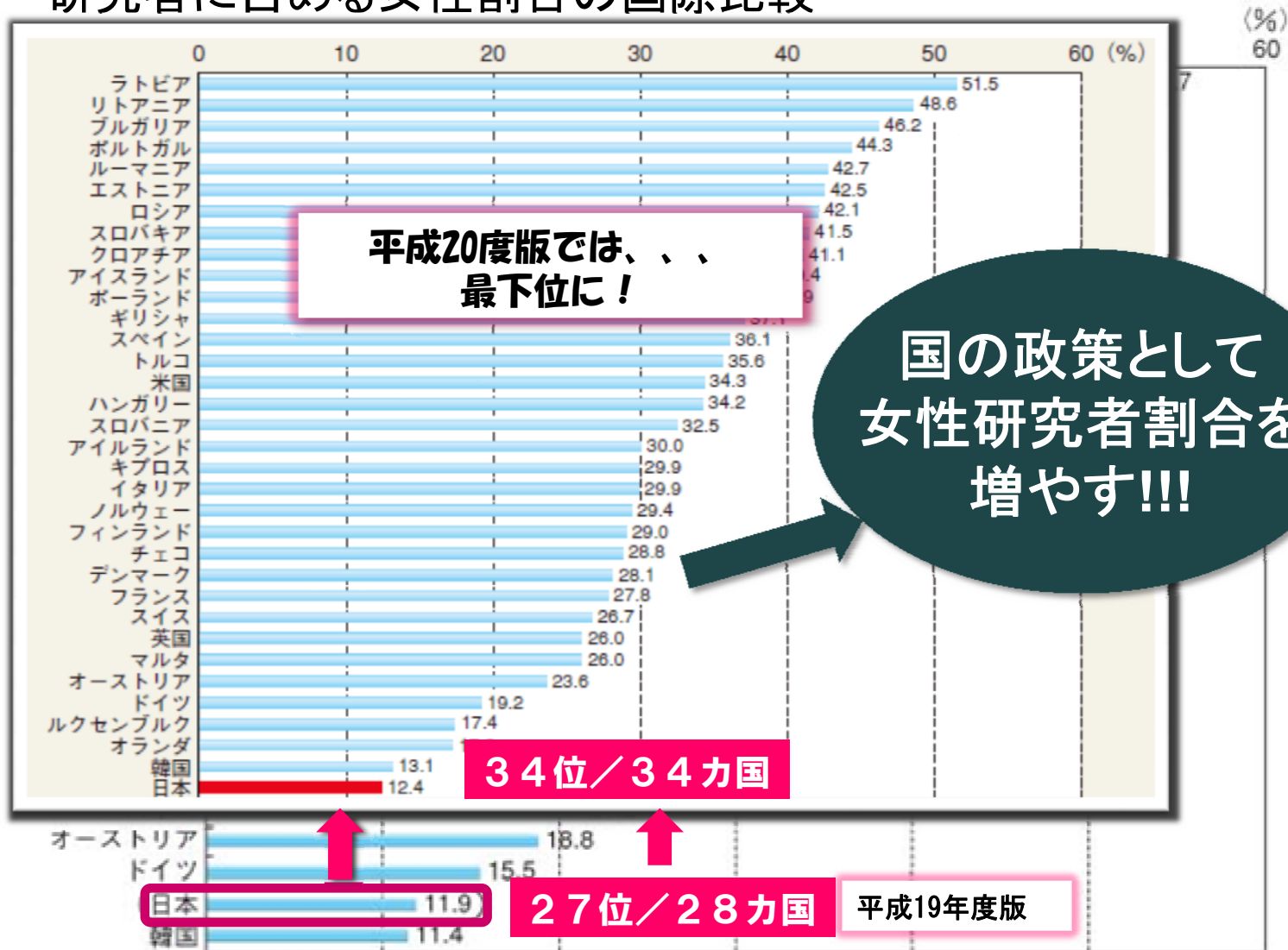
1997年(H9) 男女雇用機会均等法改正

1999年(H11) 男女共同参画基本法

i-1. 女性の登用と女性研究者

内閣府男女共同参画白書

研究者に占める女性割合の国際比較



政策における

男女共同参画と女性支援の日韓比較

日本

1997年(H9) 男女雇用機会均等法改正

1999年(H11) 男女共同参画基本法

韓国

1995年 女性発展基本法

1999年 女性企業家支援法

2000年 政党法改正

2002年 女性科学者支援法

総合科学技術会議・ 基本政策専門調査会



平成17年12月 「科学技術に関する基本政策について」 に対する答申

第3章 科学技術システム改革

1. 人材の育成、確保、活躍の促進

(1) 個々の人材が活躍する環境の形成

- ① 公正で透明性の高い人事システムの徹底
- ② 若手研究者の自立支援
- ③ 人材の流動性の向上
- ④ 自校出身者比率の抑制
- ⑤ 女性研究者の活躍促進
- ⑥ 外国人研究者の活躍促進
- ⑦ 優れた高齢者の能力の活用



平成18年3月28日 「第3期科学技術基本計画」 閣議決定

科学技術基本計画

第2期 平成13～17年度

第2章 重要政策 II 優れた成果の創出・活用のための科学技術システム改革 1. 研究開発システムの改革

(1) 優れた成果を生み出す研究開発システムの構築

⑥ 人材の活用と多様なキャリア・パスの開拓

(b) 女性研究者の環境改善

男女共同参画の観点から、女性研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進する。特に、女性研究者が継続的に研究開発活動に従事できるよう、出産後職場に復帰するまでの期間の研究能力の維持を図るため、研究にかかわる在宅での活動を支援するとともに、期限を限ってポストや研究費を手当するなど、出産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を整備する。

第3期 平成18～22年度

第3章 科学技術システム改革

1. 人材の育成、確保、活躍の促進

(1) 個々の人材が活躍する環境の形成

⑤ 女性研究者の活躍促進

女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児等に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。

大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められ、行う研究機関に対する支援等を行う。

大学や公的研究機関は、多様で優れた研究者の活躍を促進する観点から、女性研究者の積極的に採用することが望まれる。また、採用のみならず、昇進・昇格や意思決定機関等への登用することが望ましい。

女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織毎に、目標や理念、女性研究者の(後期)における女性の割合等を踏まえつつ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組がなされることを期待する。現在の博士課程(後期)における女性の割合に鑑みると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25パーセント(理学系20パーセント、工学系15パーセント、農学系30パーセント、保健系30パーセント)である。

国は、各大学や公的研究機関における女性研究者の活躍促進に係る取組状況や女性研究者の職階別の割合等を把握し、公表する。

さらに、理数好きの子どもの裾野を広げる取組の中で、女子の興味・関心の喚起・向上にも資する取組を強化するとともに、女性が科学技術分野に進む上での参考となる身近な事例やロールモデル等の情報提供を推進する。

**女性研究者採用
の目標25%**

(理学系20%、工学系15%、
農学系30%、保健系30%)

日本

H17.12 男女共同参画基本計画(第2次)

H18.3 第3期科学技術基本計画

○政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ・2020年までに指導的地位の女性を30%に

○新たな取組の必要な分野：科学技術

- ・自然科学系女性研究者採用目標 25%
(理学20%、工学15%、農学30%)
- ・女性研究者の採用機会の確保と勤務環境の充実
- ・科学技術における政策・方針決定への女性の参画
- ・女子高生の理工系分野への進路選択を支援

科学技術分野における女性の活躍促進 ～平成20年度予算案版～

文部科学省は、科学技術の魅力を伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援します。

研究に再チャレンジ
する人へ

出産・育児による研究中断からの復帰を支援

優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後に、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給します。（独立行政法人日本学術振興会特別研究員事業） 平成20年度予算案：349百万円【科・基盤政策課（独立行政法人日本学術振興会）】

ライフイベント（出産・育児・介護）に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。（独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度（仮称））

平成20年度予算案：55百万円【振・基礎基盤研究課（独立行政法人科学技術振興機構）】

女性研究者を
支援する研究機関へ

女性研究者支援モデル育成事業の実施

女性研究者の育成・活躍促進を積極的に行うモデル的な機関の取組を、国が支援します。（科学技術振興調整費）

平成20年度予算案：1,370百万円【科・戦略官付（推進調整担当）＋科・基盤政策課】

将来の進路を考える
女子中高生へ

女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流等、女子中高生の理系進路選択を支援する取組を行います。

平成20年度予算案：34百万円【科・基盤政策課】

キャリア形成支援を行う
理工系関係機関の方へ

女性の理工系進路選択支援等に関する調査研究の実施

男女共同参画に向けた教育・学習の支援に関する特別調査研究を実施します。女性の活躍が一層望まれる理工系分野に関する社会教育施設等における取組等について、調査研究を行います。

平成20年度予算案：18百万円【生・男女共同参画学習課】



文科省 科学技術振興調整費

女性研究者支援モデル育成事業

女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、
大学や公的研究機関を対象として、

研究環境の整備や意識改革など、

女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、

その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える

仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する。

女性研究者支援モデル育成（科学技術振興調整費）

平成20年度予算案:1,370百万円
（平成19年度予算額:800百万円）

- 目的：女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援する。
- 対象機関：大学、大学共同利用機関、国立試験研究機関及び独立行政法人
（自然科学全般又は自然科学と人文・社会科学との融合領域を対象に研究を行っていること）
- 実施期間：原則3年間
- 実績：平成19年度採択10機関（1機関あたり年間5千万円程度（間接経費を含む））

「女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出産・育児に伴う一定期間の中断や期間延長を認めるなど、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充する。大学や公的研究機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出産・育児等の両立支援を規定し、環境整備のみならず意識改革を含めた取組を着実に実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。」（第3期科学技術基本計画より）

優れた女性研究者を輩出する システムの確立と波及

公募により、各機関のモデルとなる優れた取組を支援。
3年の支援期間終了後は各機関において独自に予算措置。

期待される女性研究者の採用目標の達成の前提として、
研究環境整備のみならず意識改革の着実な実施が必要。

<選定に当たっての要件>

- ◇ 女性研究者等のニーズを踏まえた支援内容か
- ◇ 女性研究者をとりまく研究環境の改善が見込めるか
- ◇ 他の研究機関に波及し得る先導的なモデルとなるか
- ◇ 女性研究者支援における取組みの現状・実績
- ◇ 実施期間終了後における取組みの継続性

等



支援ニーズに対する取組例

- 大学等における出産・育児と研究の両立や男女共同参画に関する相談体制（カウンセラーの配置など）
- 出産・育児期間中の業務負担を軽減するためのシステム作り（柔軟な勤務態勢の工夫など）
- 育児の状況等に応じて、フルタイムでなく、パートタイムで働ける環境の整備（研究支援者の配置など）
- 女性理工系学生が研究者の道にチャレンジすることを促進する施策（若手女性研究者との交流の場の設置、女性理工系学生向けのキャリアパス相談の充実化等）
- 研究組織の幹部、研究者等を対象とした女性研究者の採用、昇進等に関する意識啓発のための活動

科学技術振興調整費 「女性研究者支援モデル育成」採択課題



18年度採択	19年度採択	20年度採択
東京女子医科大学	東京大学	東京医科歯科大学
熊本大学	(独)森林総合研究所	東京工業大学
京都大学	(独)産業技術総合研究所	三重大学
東京農工大学	九州大学	富山大学
日本女子大学	大阪大学	島根大学
東北大学	(独)物質・材料研究機構	日本大学
早稲田大学	名古屋大学	東海大学
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学
お茶の水大学	千葉大学	慶應義塾大学
北海道大学	広島大学	津田塾大学
		新潟大学
		静岡大学
		金沢大学

i-1. 女性の登用と女性研究者

政府全閣僚が構成員

平成20年4月8日

男女共同参画推進本部決定

「女性の参画加速プログラム」

— 多様性に富んだ活力ある社会に向けて —

内容

1. ワーク・ライフ・バランスの実現
2. 女性の能力開発
3. 意識の改革

重点的取り組み対象

医師

理工系研究者

公務員

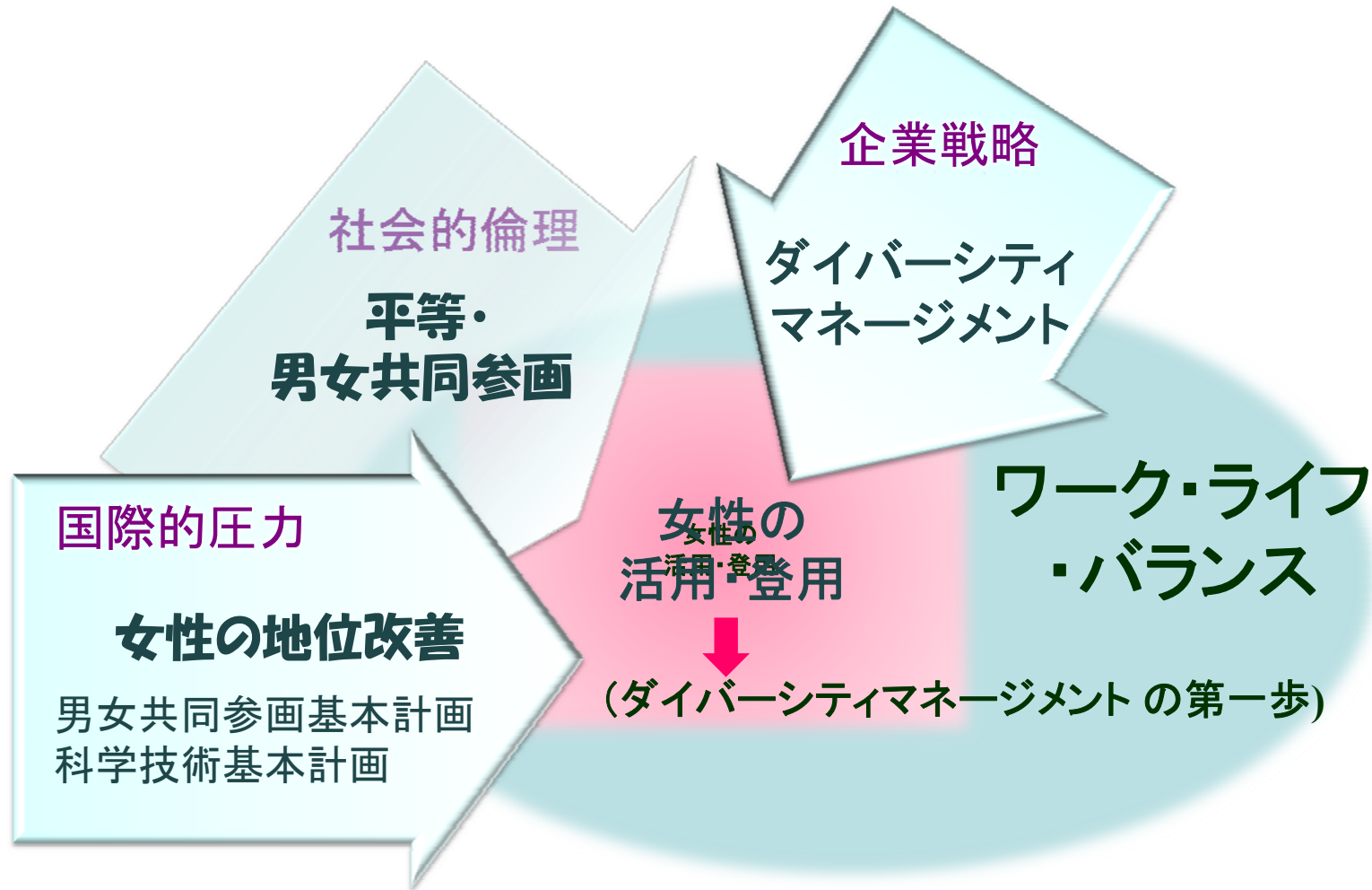
(特に 工学、農学!)

第1—6—10図 大学教員における分野別女性割合



- 1. 女性の社会的位置と政府の施策**
…日本と韓国の共通点と相違点
- 2. ダイバーシティ・マネジメント**
とワーク・ライフ・バランス
- 3. 森林総研の女性研究者と**
エンカレッジモデル

何故、女性・女性研究者？



戦略としての Diversity Management

◎競争優位性の確保

・・・人的資源の獲得、コスト、創造性、問題解決、...

Diversity → Performance

1990年代後半～

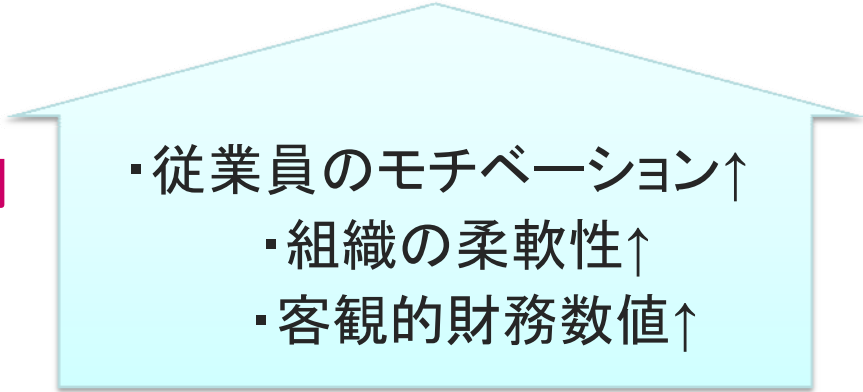
アメリカ・先行企業

→ 大学、研究機関

事例

IBM・・・

米国国立科学財団(National Science Foundation, NSF)・・・

- 
- ・従業員のモチベーション↑
 - ・組織の柔軟性↑
 - ・客観的財務数値↑

参考: 谷口真美(2005)「Diversity Management 多様性をいかに組織」白桃書房

Machi F. Dilworth(2008) "NSF activities to broaden participation of women in science and engineering research"

i-2. ダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・バランス



ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティマネジメント
「福利厚生」から「戦略」へ

森林総研改組20周年

林業試験場から、森林総合研究所へ



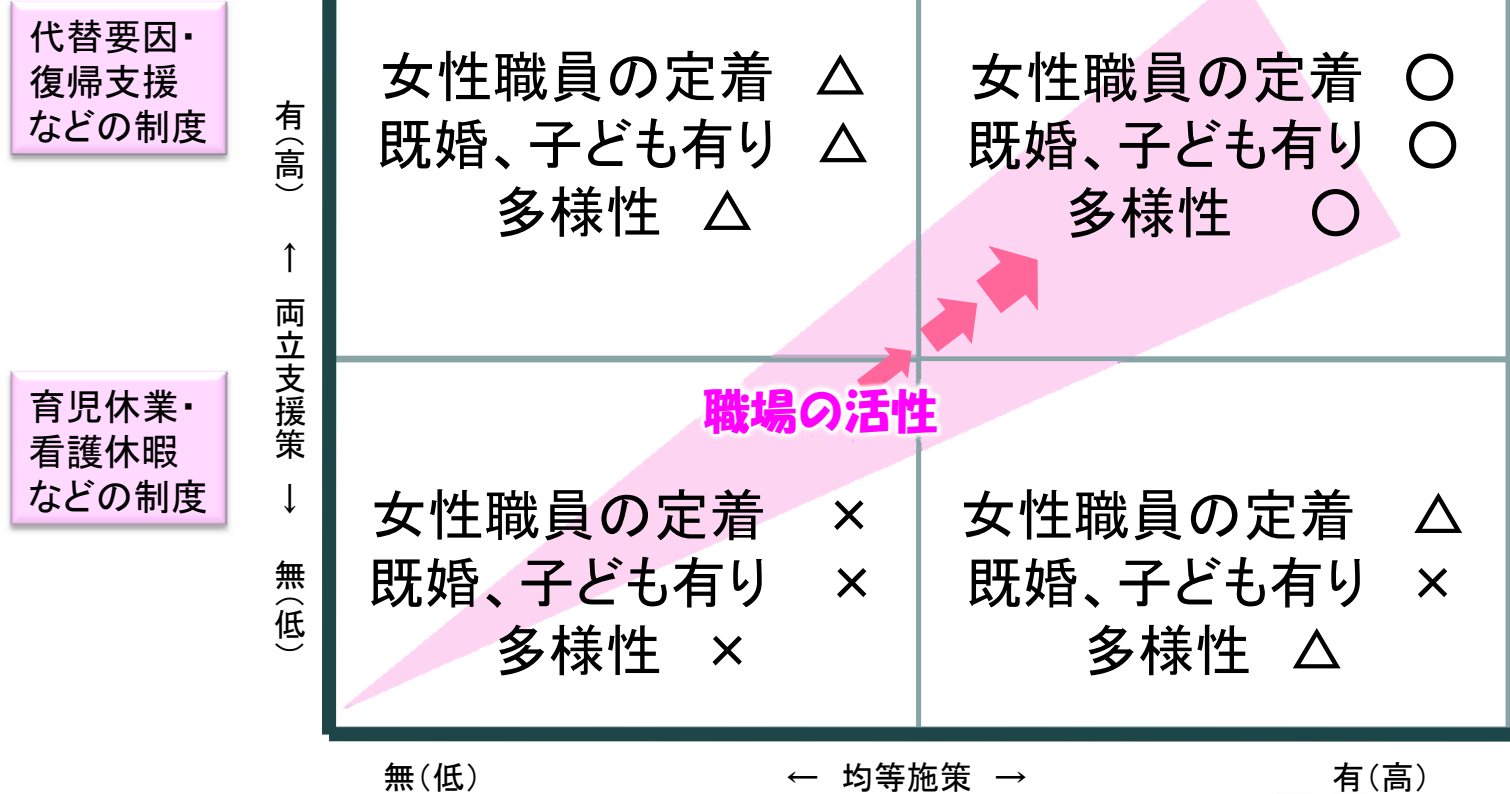
モノカルチャーから、
多様性の高い...

森づくり

研究所へ



職場における両立支援と均等施策のレベルと効果



森林総研？

性による職種の制限
採用時の性による差別

採用時年齢の高齢化
による退行？

東京電力：雨宮ダイバーシティ推進室室長資料改変

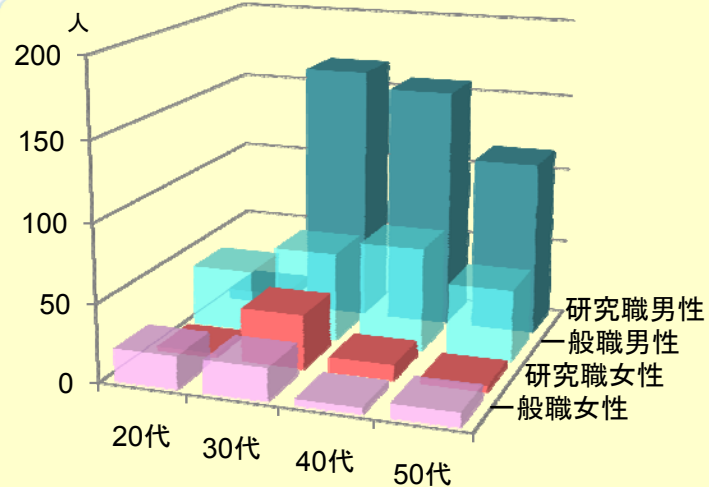
- 1. 女性の社会的位置と政府の施策**
…日本と韓国の共通点と相違点
- 2. ダイバーシティ・マネジメント**
とワーク・ライフ・バランス
- 3. 森林総研の女性研究者と**
エンカレッジモデル

森林総合研究所の女性職員(1)

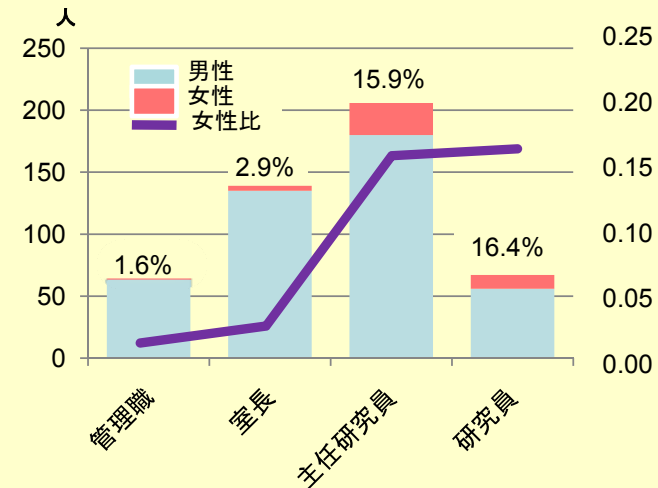
職員数… 1,334名
 うち研究職員 483名
 うち女性研究職員 50名 (10%)

女性比率
 研究職:0.10
 一般職:0.19
 全体 :0.14

研究職女性の
7割が30代以下



年代別職種別男女別職員数 (070501現在)

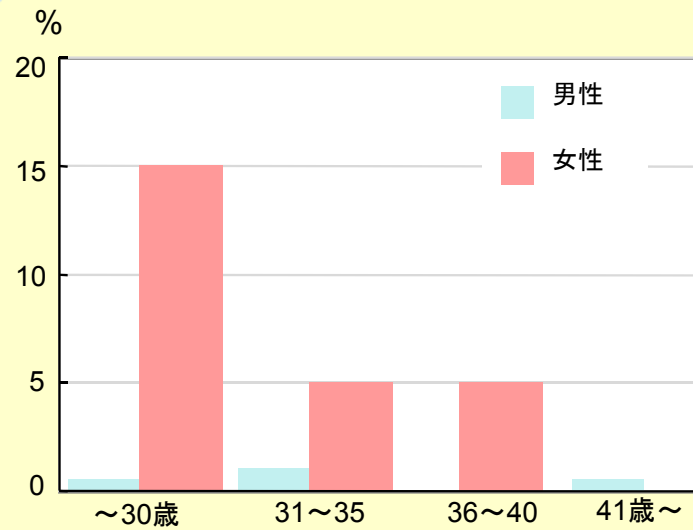


職種別研究職員数と女性比 (080501現在)

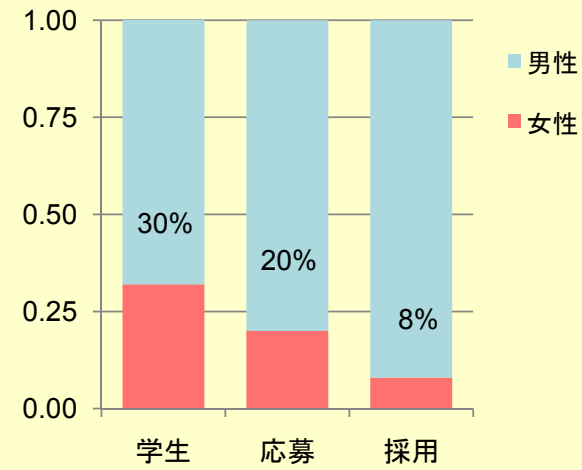




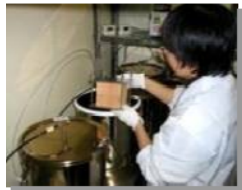
森林総合研究所の女性職員(2)



中途退職者退職時の年代別男女別比率
(1992～、除、大学他研究機関への転出)



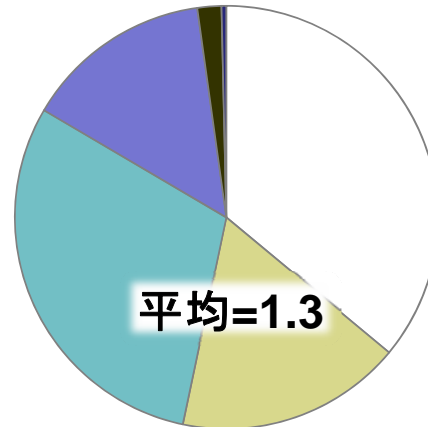
学生・応募・採用(研究職員)女性比
(平成16～19年度)



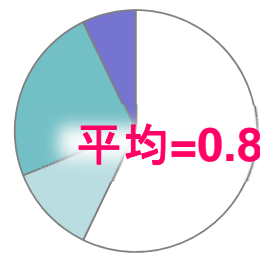
森林総合研究所の女性職員(3)



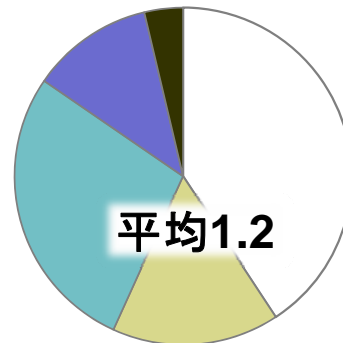
研究職女性
n=33



研究職男性 n=272

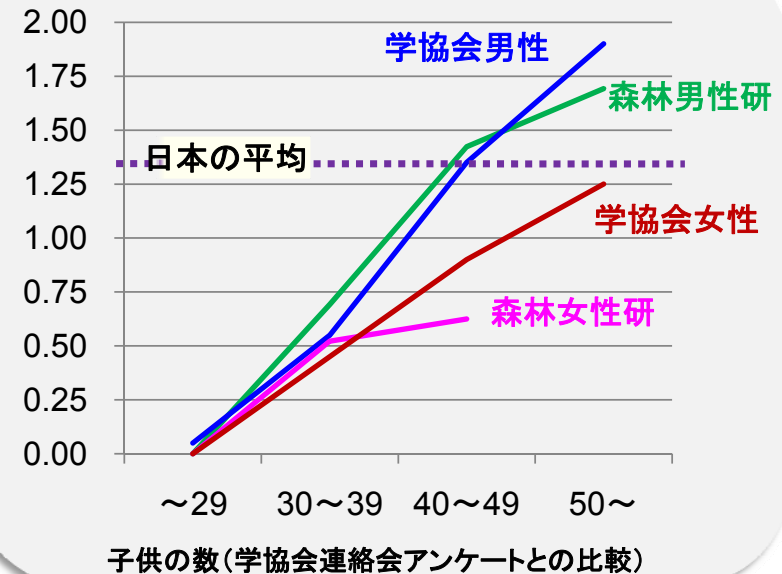


一般職女性 n=42



一般職男性 n=162

子の数
 □ 0 ■ 1 人
 ■ 2 ■ 3
 ■ 4 ■ 5
 (子の数0には
 単身者を含む)



職種別男女別職員の子供の数

(アンケート結果Oct. 07)

3. 森林総研エンカレッジモデル

① 転勤と出張

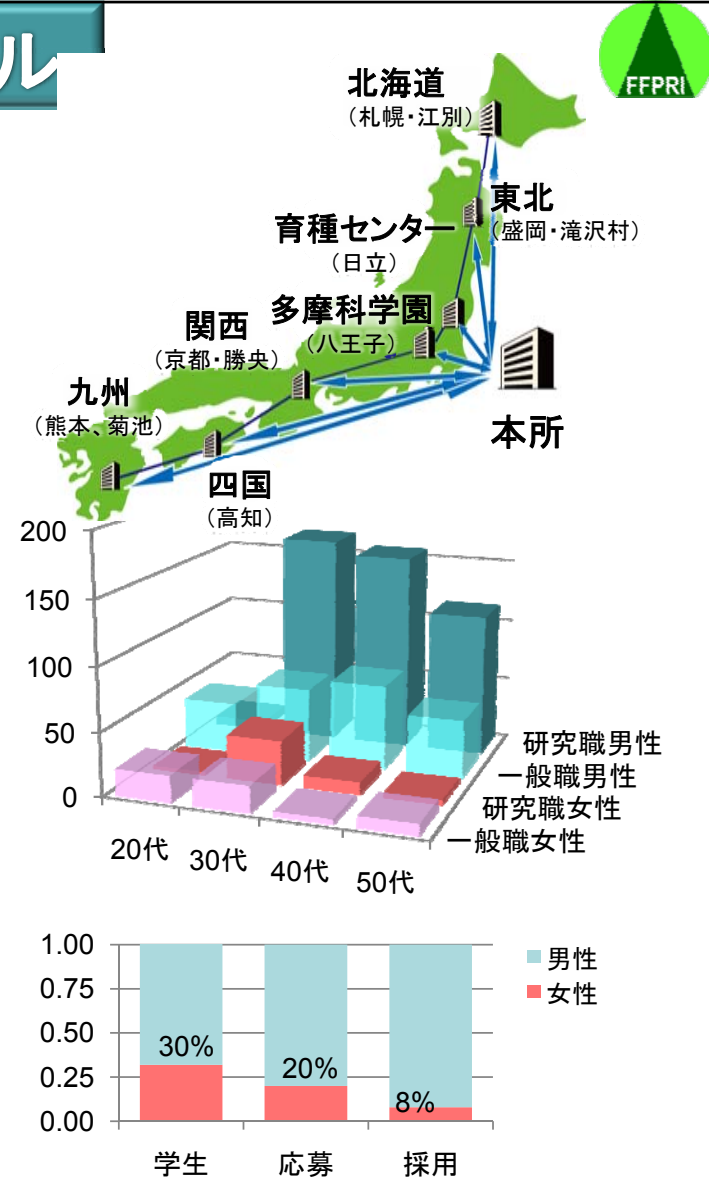
本支所体制→負担増、支障大

② 出産・育児年代

研究職女性、若い年代層に集中

③ 応募・採用の壁

選考採用、採用時の高年齢化



3. 森林総研エンカレッジモデル



- ① 出張・転勤の負担
- ② 出産・育児中の研究活動の低下・断念
- ③ 応募・採用が少ない

エンカレッジプログラム

**「応援します！
家族責任を持つ
女性研究者」**

…対象は男性も一般職員も

**家庭と研究の両立への
障害の軽減**

**ワーク・ライ
フ・バランスの
実現**

文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業

独立行政法人森林総合研究所

「応援します！家族責任を持つ女性研究者」



実施内容

- ①推進体制の整備
- ②育児・介護のサポートシステム整備
- ③IT環境の整備
- ④次世代研究者育成支援



①推進体制の整備

・・・組織体制および両立支援勤務制度・休暇制度の整備

(1) 組織体制の整備

・推進本部の設置

-推進委員会、推進室、各種作業部会

-推進本部アドバイザー:原ひろ子先生(お茶の水女性大学名誉教授)

・男女共同参画室の組織化

-室長(本務)、室員2名(研究職、一般職各1、兼務)

(2) 両立支援に関わる各種制度の整備



・育児短時間勤務制度(07 Oct.～)

・裁量労働制の導入(09 Jan.～)

・HPの開設とQ & Aによる周知(07 Aug.～) <http://encr.ffpri.affrc.go.jp/>

・非常勤職員育児休業制度の整備 (08 Oct. ～)



② 育児・介護サポートシステム整備



(1) 研究支援

- ・研究用PC, ソフトウェアの貸与、研究補助員の雇用(07 Dec.～)
- ・育児・介護休業中研究者への文献検索・複写サービスの開始(08 Feb.～)

H19 研究支援状況 (支援を受けたのべ人数)

	女性		男性		計
	育休	他	育休	他	
PC貸与	4	5	1	1	11
研究用ソフトウェア貸与	4	6	2	1	14
研究補助員	3	7	1	1	12
委託分析作業	1	1			2

育児休業中の3名が利用

支援対象者は…

- i 育児休業取得者(女性4名、男性2名)
- ii 未就学児、小学生低学年の子供の保育責任のある方 (女性5名、男性2名)
- iii 配偶者、両親等の介護責任のある方 (女性2名)

(2) 保育サポート

- ・一時保育室の開設 (本所、関西支所の2カ所、09 Jan.～?)
 一時預かり保育支援規程(08 Oct.～)
- ・一時保育経費の補助(09 Apr.～?)
- ・地域の育児・介護情報の収集・提供(HPにて、08 Feb.～)



③IT環境の整備

・・・出張を減らす、情報の共有（情報格差の是正）



・テレビ会議システムの導入

本所－支所等（全12組織）間
平成19年度実績 18回

・Webミーティングシステムの導入

研究所－自宅間
平成19年度実績 6回



▲本所と育種センターを結んだTV会議

▼ Webミーティングシステムを利用した業務報告会



④次世代研究者育成支援



・男女共同参画意識の啓発活動

全職員を対象とした意識調査
所内セミナー、シンポジウムの開催、
各種シンポジウムへの参加



・採用時の家族責任の履歴への配慮

20年度応募要領から、

「家族責任による研究中断の履歴を配慮する」 旨を明記

文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業

独立行政法人森林総合研究所

「応援します！家族責任を持つ女性研究者」

これまでの成果

①推進体制の整備

組織体制整備、両立支援制度整備(途上)、、、意識改革↑

②育児・介護のサポートシステム整備

研究支援、一時保育室整備の検討

、、、期待と懸念(vs 厳しい予算事情)

③IT環境の整備

テレビ会議システムの導入と普及、、、大歓迎！

④次世代研究者育成支援

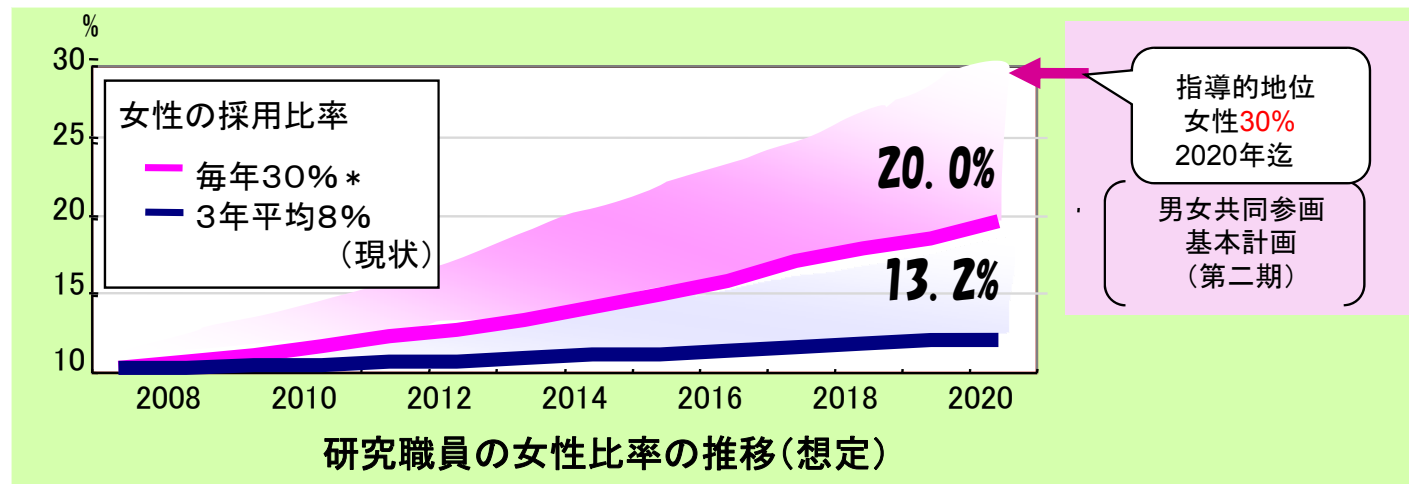
男女共同参画関係情報の学習・男女共同参画意識の啓発

、、、まだまだ 要！ 意識改革



ミッションステートメント

1. 裁量労働制の採用(研究職員)
2. 緊急時の育児・介護のサポート体制の100%整備(本支所等)
3. IT環境の100%整備(本一支所等間、研究所一自宅間)
4. 応募者・採用者の女性比率を**30%**に
→ 将来的には全研究職員の女性比率を関連大学の女子学生比率と同等に
5. 家族責任が原因となる中途退職者ゼロに



* 第三期科学技術基本計画(農学系採用目標)

今後の課題と展望



森林総研



男女共同参画室

Gender Equality Office

へのホームページ



森林総合研究所とは
こんな研究をしています
イベントに参加しませんか
スナップメモ 自然探訪

独立行政法人
森林総合研究所
Forestry and Forest Products Research Institute

全文検索[検索方法]



「2050年の森」研究開発ロードマップ

男女共同参画室

男女共同参画室

[ホーム](#) / [English](#)
[トピックス](#) [一覧へ>](#)

 理事長
プレス・

どうぞお立ち寄り下さい！

2008.03.12)

ロードマップを公表

(2008.01.25)

[一覧へ>](#)[セミナーへ>](#)

独立行政法人 森林総合研究所



男女共同参画室

Gender Equality Office

CONTENTS

男女共同参画室からのお知らせ

INFORMATION

所内向けページ

男女共同参画室の活動状況

各種情報

シンポジウム案内

子育て・介護支援情報

INFORMATION

ワーク・ライフ・バランス実現のために。

Forestry and Forest Products Research Institute



最新情報

What's NEW



ご静聴 ありがとうございました。

エンカレッジモデルへのご理解と
ご協力をお願いします！

